



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Human resources atau orang adalah suatu faktor yang mendorong kinerja organisasi suatu organisasi bersama dengan sumber daya lain seperti uang, bahan, dan informasi. Sebagai faktor penggerak suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu cara untuk mengatur *human resource* tersebut agar perusahaan dapat mengumpulkan berbagai macam orang untuk mencapai tujuan bersama (Snell, Morris, & Bohlander, 2015).

Human resources management melibatkan berbagai kegiatan, termasuk menganalisis lingkungan kompetitif perusahaan dan merancang pekerjaan sehingga strategi perusahaan dapat berhasil diimplementasikan untuk mengalahkan pesaing. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan mengidentifikasi, merekrut, dan memilih orang yang tepat untuk pekerjaan itu (Snell et al., 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kevin Hadinata sebagai *co-Founder* dan *Business Executive* PT. Anak Muda Berkarya, masalah yang dihadapi oleh perusahaan tersebut adalah kurangnya waktu untuk melakukan proses seleksi calon tenaga kerja. Pada PT. Anak Muda Berkarya, *Human Resource* yang tersedia hanya dua orang dan sering kali kedua *Human Resource* yang dimiliki sibuk dan kurang memiliki waktu untuk menyeleksi secara manual setiap CV dari calon

karyawan. Menurut informasi yang didapatkan, pada perekrutan terakhir, didapatkan 83 orang pelamar, sedangkan untuk menyeleksi 10 cv calon pegawai, *Human Resource* membutuhkan waktu sebesar 60 – 90 menit. Hal ini menyebabkan proses seleksi dalam perekrutan menjadi terhambat dan memakan waktu yang lama. Dengan demikian, dibutuhkan suatu sistem yang dapat mempermudah perusahaan dalam menyeleksi sumber daya manusia yang akan direkrut menurut kriteria yang telah ditetapkan serta memiliki akurasi yang dapat diterima yaitu 80% (Rozi, Furqon, & Santoso Muhammad Tanzil, 2019).

Penelitian menggunakan DSS (*Decision Support System*) dengan metode TOPSIS sudah pernah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya, Tati Mardiana melakukan penelitian yang berjudul Penerapan Algoritma TOPSIS dalam sistem pendukung keputusan pemberian pinjaman pada koperasi karyawan. Mardiana menggunakan metode TOPSIS karena dalam proses pemilihan dalam mencari anggota yang layak atau tidaknya diberikan pinjaman ini menggunakan beberapa kriteria seperti jumlah pengajuan, jangka waktu, gaji, dan masa kerja. Penggunaan kriteria tertentu serta melakukan pembobotan seperti masalah yang diangkat oleh Mardiana ini memang merupakan cara kerja metode TOPSIS dalam *Decision Support System*. Oleh karena itu, penggunaan metode TOPSIS dapat menjadi solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh Mardiana (Mardiana, 2017).

Selain itu, Septya Maharani, Biyondi Kurniawan, dan Dyna Marisa Khairin juga melakukan penelitian dengan judul Aplikasi Rekomendasi Pemilihan Gitar

Akustik dengan Metode TOPSIS untuk pemilihan / seleksi gitar akustik terbaik berdasarkan kepentingan *User* menurut kriteria dan bobot yang telah ditentukan. Metode TOPSIS dapat digunakan dalam seleksi gitar akustik ini karena dalam seleksinya, user menggunakan kriteria-kriteria tertentu seperti warna, ukuran, bahan senar, dan harga dengan bobot yang berbeda-beda yang merupakan cara kerja dari metode TOPSIS. Oleh karena itu, sistem yang dapat digunakan dalam menyeleksi alternatif – alternatif yang tersedia adalah dengan membuat *Decision Support System* dengan metode TOPSIS (Maharani, Kurniawan, & Khairin, 2016). Metode TOPSIS ini dapat memberikan nilai yang paling mendekati sebagai rekomendasi seleksi yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan kriteria dan bobot yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelitian yang ada sebelumnya, untuk mendapatkan hasil yang paling akurat untuk membangun sistem *hiring* yang diinginkan, maka dipilihlah metode TOPSIS karena metode ini merupakan metode dengan tingkat akurasi terbaik untuk pencarian alternatif terbaik yang menggunakan *Multicriteria Decision Making* dengan perbandingan AHP, SAW, TOPSIS, PROMENTHEE sebesar 50%, 81,67%, 95%. Dan 93,34% (Widianta, Rizaldi, Setyohadi, & Riskiawan, 2018). Dengan kriteria yang telah ditentukan serta pembobotan yang telah ditentukan oleh *co-Founder* PT. Anak Muda Berkarya yang merupakan *Multicriteria*, maka dapat ditentukan bahwa metode TOPSIS akan digunakan dalam penelitian ini.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana menerapkan *DSS* untuk dapat membantu PT. Anak Muda Berkarya dalam perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan atribut kriteria yang telah ditentukan oleh *management* perusahaan?

1.3. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk membangun sebuah *DSS* yang menggunakan multicriteria yang sudah ditentukan oleh PT. Anak Muda Berkarya berupa umur, pendidikan, dan pengalaman kerja dalam menyaring sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Anak Muda Berkarya dapat lebih mudah dalam menyeleksi sumber daya manusia yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
2. Meningkatkan kepuasan management dengan penggunaan *DSS*. Sehingga *DSS* dapat diterapkan di PT. Anak Muda Berkarya.

1.4. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan masalah yang perlu diperhatikan. Adapun batasan batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, sistem yang akan dibuat hanya mencakup *hiring*. Bukan merupakan *full system*.

2. Atribut kriteria yang akan digunakan adalah kriteria yang telah ditentukan berdasarkan wawancara yang merupakan kriteria umur, pengalaman kerja, serta pendidikan.